

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Les règles d'entreprises contraignantes

Rosier, Karen

Published in:
Bulletin Social

Publication date:
2007

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Rosier, K 2007, 'Les règles d'entreprises contraignantes: un outil en voie d'élaboration pour transmission de données à caractère personnel entre sociétés de groupes internationaux' *Bulletin Social*, Numéro 368, p. 6.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Calcul des jours de vacances

La durée minimale des congés payés est établie proportionnellement au nombre de jours ou de mois de travail au cours de l'année de référence et diffère selon le statut d'ouvrier ou d'employé du travailleur.

Ainsi, sur base d'une occupation à temps plein, en régime 5 jours/semaine, le travailleur a droit :

- pour les employés :

nombre de mois travaillés ou assimilés	jours de vacances effectifs
1	2
2	4
3	5
4	7
5	9
6	10
7	12
8	14
9	15
10	17
11	19
12	20

- pour les ouvriers :

nombre de jours de travail ou assimilés	jours de vacances effectifs
231 et plus	20
de 221 à 230	19
de 212 à 220	18
de 202 à 211	17
de 192 à 201	16
de 182 à 191	15
de 163 à 181	14
de 154 à 162	13
de 144 à 153	12
de 135 à 143	11
de 125 à 134	10
de 106 à 124	9
de 97 à 105	8
de 87 à 96	7
de 77 à 86	6
de 67 à 76	5
de 48 à 66	4
de 39 à 47	3
de 20 à 38	2
de 10 à 19	1
de 0 à 9	0

Pour chaque situation d'occupation durant l'exercice considéré, les journées de travail effectif normal et les journées d'inactivité à prendre en considération pour le calcul de la durée des vacances sont additionnées et converties dans le régime standard de la semaine de 5 jours. Le nombre obtenu est ensuite multiplié par la fraction d'occupation du travailleur salarié selon la formule suivante : $A \times 5/R \times Q/S$

A = le nombre total de jours dans la situation d'occupation considérée

R = moyenne hebdomadaire des jours durant lesquels le travailleur est censé travailler sur la base de son contrat dans la situation d'occupation

Q = le nombre moyen d'heures par semaine durant lesquelles le travailleur est censé travailler

S = le nombre moyen d'heures par semaine durant lesquelles un travailleur à temps plein est censé travailler.

Le résultat de ce calcul permet d'obtenir un nombre de jours exprimé en journées à temps plein dans le cadre de la semaine de 5 jours, et pouvoir reporter le résultat obtenu dans le tableau ci-avant.

- pour les jeunes travailleurs :

Le jeune qui termine ses études, est âgé de moins de 25 ans et travaille au moins 1 mois comme salarié pendant l'année au cours de laquelle il a terminé ses études peut (c'est un droit et non une obligation), l'année suivante, prendre des vacances jeunes en complément de son droit incomplet à des vacances (compte tenu de l'application des principes rappelés ci-avant en vigueur pour les travailleurs «ordinaires»), afin d'atteindre au total le maximum de 4 semaines de vacances. Pour chaque jour de vacances jeunes, il perçoit, à charge de l'ONEM, une allocation de 65 % de son salaire plafonné.

■ Nathalie Garry
Avocat au barreau de Namur

④ Pour en savoir plus : sécurité sociale en ligne www.securitesociale.be

Les règles d'entreprises contraignantes : un outil en voie d'élaboration pour transmission de données à caractère personnel entre sociétés de groupes internationaux

Il n'est plus rare que des groupes internationaux d'entreprises choisissent de transférer systématiquement les données relatives à leurs employés à une société mère située à l'étranger afin de centraliser la politique de gestion des ressources humaines, par exemple en ce qui concerne le recrutement, les rémunérations, promotions ou encore la mobilité des travailleurs au sein du groupe.

La législation relative à la protection de données à caractère personnel peut constituer un énorme frein à ce genre d'opération, dans la mesure où elle interdit en principe tout transfert de données à caractère personnel vers un Etat situé hors de l'Espace Economique Européen qui n'offre pas un niveau de protection adéquat en matière de données à caractère personnel.

Dès lors, tout responsable de traitement soumis à l'application de la législation européenne dérivant de la directive 95/46/CE¹, qui souhaite exporter des données à caractère personnel hors de l'Espace Economique Européen, doit d'abord se demander si le pays destinataire assure un niveau de protection adéquat pour de telles données, c'est-à-dire si le tiers à qui on communique les données est soumis au respect des mêmes principes de protection que ceux établis sur le territoire européen, ce qui n'est pas toujours évident à établir².

Il existe plusieurs régimes dérogatoires qui permettent toutefois de transférer des données vers un pays n'offrant pas un niveau de protection adéquat³, parmi lesquels celui institué à l'article 26, §2 de la directive qui permet aux Etats membres d'autoriser un transfert ou un ensemble de transferts lorsque le responsable du traitement apporte des garanties suffisantes en regard de la protection de la vie privée et des libertés des droits fondamentaux des personnes, et également eu égard à l'exercice des droits correspondants.

Le Groupe dit «de l'article 29» œuvre depuis plusieurs années pour faciliter, sur la base de cette disposition, la vie des groupes de sociétés qui, opérant des traitements de données dans différents Etats membres, souhaitent obtenir des autorisations pour exporter leurs données. Dans un document de travail du 3 juin 2003, le Groupe entamait une réflexion sur la possibilité de travailler autour de règles d'entreprise contraignantes (REC) applicables aux transferts internationaux de données⁴. Dès lors qu'un groupe de sociétés aurait établi un corps de règles contraignantes pour toutes les sociétés du groupe se transmettant des données et qui permettrait de garantir un niveau de protection suffisant et d'assurer le respect des droits des personnes concernées par les données, il était envisageable d'introduire une demande d'autorisation dans un Etat membre et d'obtenir presque automatiquement par la suite les autorisations des autres Etats membres concernés.

Le Groupe 29 a procédé en trois étapes. Dans le document de travail précité, il énonce les principes auxquels devraient satisfaire les REC. Dans un document adopté le 14 avril 2005, le Groupe 29 s'est attelé à défi-

nir plus particulièrement les critères qui devaient présider au choix de l'autorité de contrôle à qui serait demandée l'autorisation de principe⁵. Enfin, depuis ce 10 janvier 2007, le Groupe 29 a élaboré un document standard pour une demande d'autorisation qui devrait grandement faciliter la vie des entreprises qui font choix de cette option⁶.

Malgré cette louable initiative, il demeure toutefois quelques difficultés que les REC ne permettront pas d'éradiquer. La première consiste en une limite posée à la possibilité de définir des règles uniformément applicables au sein des entreprises liées par les REC. En effet, chaque entreprise sera tenue de respecter, outre les REC, le droit national applicable au traitement de données qu'il met en œuvre. Or, malgré l'objectif d'harmonisation poursuivi en la matière par la directive 95/46/CE, il a été constaté qu'il subsistait encore d'innombrables disparités entre les législations des Etats membres⁷. La seconde difficulté est propre à la Belgique. L'autorisation de transfert de données est obtenue par... arrêté royal après avis de la Commission de la Protection de la Vie Privée⁸. Autant dire que cela peut décourager plus d'une entreprise...

■ Karen Rosier

Assistante aux FUNDP et chercheuse au CRID
Avocate au barreau de Namur

¹ Relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données

² Voyez à cet égard la rubrique «Niveau adéquat de protection des données dans les pays tiers» sur le site http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/privacy/index_fr.htm

³ Voyez à cet égard la rubrique «Clause contractuelle pour le transfert de données personnelles» sur le site http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/privacy/index_fr.htm. Notez également que l'article 26, §1, b) prévoit que le transfert est possible lorsque celui-ci est nécessaire à l'exécution d'un contrat entre la personne concernée et le responsable du traitement ou à l'exécution de mesures précontractuelles prises à la demande de la personne concernée. Toutefois tel est rarement le cas dans le cadre de la centralisation des données dans la mesure où l'employeur n'est bien souvent pas la société qui recueille les données dans le cadre de la centralisation.

⁴ Groupe 29, «Document de travail : transferts de données personnelles vers des pays tiers : application de l'article 26 (2) de la directive de l'UE relative à la protection des données aux règles d'entreprise contraignantes applicables aux transferts internationaux de données», 3 juin 2003, WP 74, disponible sur http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2003/wp74_en.pdf

⁵ Groupe 29, «Document de travail relatif à une procédure de coopération en vue de l'émission d'avis communs sur le caractère adéquat de la protection offerte par les règles d'entreprise contraignantes», 14 avril 2005, WP 107, disponible sur http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2005/wp107_fr.pdf

⁶ Groupe 29, «Recommandation 1/2007 sur une demande standard pour l'approbation de Règles d'Entreprise Contraignantes pour le transfert de données à caractère personnel», 10 janvier 2007, WP 133, disponible sur http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2007/wp133_en.doc

⁷ Voyez à cet égard le Rapport de la Commission - Premier rapport sur la mise en œuvre de la directive relative à la protection des données (95/46/CE) / COM(2003)0265 final disponible sur <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52003DC0265:FR:HTML>

⁸ Loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, article 22